

# LO-TCO RÄTTSSKYDD AB

Arbetsdomstolen  
Box 2018  
103 11 Stockholm

Datum 2022-07-01 Beteckning (bör anges i brev till oss) 101072

## Stämningsansökan

Kärande: Svenska Kommunalarbetareförbundet  
Box 19039  
104 32 Stockholm

Ombud: Förbundsjuristerna Josephine Trinder och Ellinor Gudmundsson  
LO-TCO Rättsskydd AB  
Box 1155  
111 81 Stockholm  
Telefon: 08-676 63 38  
E-post: josephine.trinder@fackjuridik.com

Svarande: 1. Fremia  
Box 16355  
103 26 Stockholm

2. Personlig assistansförmedling i Jämtland AB, 559200-9665  
Box 180  
831 22 Östersund

Saken: Brott mot lagen (1982:80) om anställningsskydd

---

Som ombud för Svenska Kommunalarbetareförbundet (förbundet) ansöker vi om stämning på Fremia och Personlig assistansförmedling i Jämtland AB (Bolaget).

Mellan parterna gäller kollektivavtal för personlig assistans, se bilaga 1.

Roger Nissilä är medlem i förbundet.

### **Yrkanden**

Förbundet yrkar att Arbetsdomstolen fastställer att Roger Nissilä har en tillsvidareanställning.

Om domstolen skulle finna att Roger Nissilä inte har en tillsvidareanställning yrkar förbundet i andrahand att Arbetsdomstolen förklarar att Roger Nissiläs anställning ska gälla tillsvidare.

Förbundet yrkar ersättning för rättegångskostnader jämte ränta.

### **Grunder**

Roger Nissilä har varit anställd på visstidsansättningar sedan 2002. Den 1 augusti 2008 anställdes han på visstid så länge uppdraget varar enligt anställningsavtal, bilaga 2. Enligt 5 a § anställningsskyddslagen har denna anställning gått över till en tillsvidareanställning i vart fall från den 2 augusti 2010.

I andra hand görs gällande att Roger Nissilä har anställts på en tidsbegränsad anställning när Bolagets behov i själva verket har varit konstanta och varaktiga. Då det inte funnits någon grund för att tidsbegränsa hans anställning ska anställningen förklaras gälla tillsvidare eftersom den strider mot 4 § anställningsskyddslagen.

### **Utveckling av talan**

Bolaget bedriver personlig assistans i Östersundsområdet och har ca 70 anställda. Roger har varit anställd på visstidsansättningar vid behov i Bolaget sedan 2002 och på visstid så länge uppdraget varar enligt 2 § moment 5 i kollektivavtalet sedan 2008. Sedan 2008 har han också arbetat med samma brukare.

#### *Personlig assistansavtalet*

Kollektivavtalet tecknades första gången den 7 juli 1994 och började gälla den 1 augusti samma år. Redan från början fanns anställningsformen ”visstid så länge

uppdraget varar” med i kollektivavtalet. Kollektivavtalet har inte ändrats i den här delen sedan dess tillkomst.

Av 2 § moment 5 i avtalet framgår att avtal för visstid så länge uppdraget varar kan avtalas att gälla med eller utan angivande av slutdatum.

”Mom 5 ANSTÄLLNING FÖR VISS TID SÅ LÄNGE UPPDRAGET VARAR

Mom 5.1 ANSTÄLLNINGENS INGÅENDE

Avtal om anställning för viss tid så länge uppdraget varar kan avtalas att gälla med eller utan angivande av slutdatum.”

Kollektivavtalet reglerar också de tillfällen som visstidsanställningen kan upphöra i förväg.

Mom 5.2 ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE

Om brukaren och arbetstagaren inte kan samarbeta eller om arbetsgivaren inte kan garantera assistansens kvalitet och/eller säkerhet upphör anställningen, utan underrättelse, två veckor efter det att arbetsgivaren gett arbetstagaren skriftligt besked (kopia av beskedet till arbetstagarens fackförbund) om att anställningen skall upphöra. Arbetstagaren kan avsluta sin anställning hos arbetsgivaren två veckor efter det att arbetstagaren meddelat arbetsgivaren att han/hon vill sluta, om inte annat överenskommit.

[...]

Om brukaren inte längre har behov av arbetstagaren eller om brukaren avlider upphör anställningen en månad efter det att arbetsgivaren gett arbetstagaren skriftligt besked om att anställningen kommer att upphöra, utan föregående MBL-förhandling. Har den anställde innehaft en sammanhängande anställning hos arbetsgivaren mindre än ett år gäller två veckor efter det att arbetsgivaren gett arbetstagaren skriftligt besked om att anställningen kommer att upphöra, utan föregående MBL-förhandling. Får arbetstagare under upphörandetiden annat arbete hos arbetsgivaren har denne rätt att avräkna den erhållna lönen under upphörandetiden”

*Kollektivavtalet strider mot anställningsskyddslagen*

I skrivande stund finns följande tre former av visstidsanställningar i 5 § anställningsskyddslagen. Allmän visstidsanställning, vikariat och säsongsarbete.

Allmän visstidsanställning kräver ingen objektivt konstaterbar grund för att vara tillåten. För vikariat krävs i princip att det finns en anknytning till en ledig befattningshavare eller befattning. Vikariatsanställningar hos en arbetsgivare måste alltså avspegla den verkliga personalsituationen och grunda sig på ordinarie arbetstagares ledigheter, det ska finnas en objektivt konstaterbar grund för att få

använda sig av vikariatsanställning. Visstidsanställning för säsongarbete kräver att det arbete som avses med avtalet är tidsbegränsat på så sätt att det bara kan utföras under en viss del av året på grund av naturens växlingar eller andra jämförbara orsaker. Även säsonganställningen grundar sig på objektiva konstaterbara kriterier.

Bestämmelserna om visstidsanställningar i anställningsskyddslagen ser ut som de gör mot bakgrund av de krav som rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete (vistidsdirektivet) ställer upp. För att förhindra missbruk av vikariat har en bortre tidsgräns satts upp som innebär att anställningen automatiskt övergår till en tillsvidareanställning om den överskrider (5 a § anställningsskyddslagen). Detsamma gäller för allmän visstidsanställning. Syftet med begränsningen är att förhindra arbetsgivare från att missbruka systemet genom att använda den anställningsformen för att tillgodose ett stadigvarande behov av arbetskraft i stället för att tillsvidareanställa.<sup>1</sup>

#### 2 § moment 5.1 är en otillåten reglering om visstidsanställning

Anställningsskyddslagen är semidispositiv i förhållande till 5-5a §§ anställningsskyddslagen. I praxis har Arbetsdomstolen utmejslat begränsningar i avtalsfriheten på så sätt att om arbetstagaren genom ett kollektivavtal till exempel får ett väsentligt sämre skydd än anställningsskyddslagen är tänkt att ge och om följderna blir en otillbörlig urholkning av arbetstagarnas lagstadgade rättigheter kan avtalet förklaras ogiltigt i den del som det går längre än vad lagen kan anses medge. Semidispositiviteten, parternas avtalsfrihet, i anställningsskyddslagen ska också bedömas i ljuset av EU-rätten, i det här fallet främst vistidsdirektivet. Missbruksreglerna i vistidsdirektivet har implementerats genom de ovan redovisade begränsningarna som finns avseende visstidsanställningar i anställningsskyddslagen. Det semidispositiva området för kollektivavtalsparterna är därför också begränsat och får aldrig stå i strid med vistidsdirektivet och dess syfte.

Enligt praxis från EU-domstolen behöver en visstidsanställning inte begränsas i tid så länge det finns objektiva grunder för en visstidsanställning. Det behövs inte heller någon bestämmelse om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas om det finns en objektiv grund för visstidsanställningen.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Se Ds 2011:22 sidan 75

<sup>2</sup> Se mål C-586/10, Bianca Küçük mot Land Nordrhein-Westfalen och mål C-190/13 Antonio Márquez Samohano mot Universitat Pompeu Fabra

Sådana objektiva grunder kan till exempel vara att någon är föräldraledig och det behöver anställas någon tillfälligt för att täcka upp för ordinarie personal.

EU-domstolen har också slagit fast att förnyelse av en visstidsanställning för att tillgodose behov som egentligen inte är tillfälliga utan tvärtom konstanta och varaktiga inte kan anses motiverad av en sådan objektiv grund som avses i klausul 5.1 a i ramavtalet om visstidsanställning.<sup>3</sup> En sådan användning av visstidsanställning skulle nämligen stå i direkt strid med den premiss som ramavtalet om visstidsanställning vilar på, *det vill säga att tillsvidareanställning är den generella anställningsformen*, även om avtal om visstidsanställning är kännetecknande för vissa branscher, yrken och verksamheter.<sup>4</sup>

2 § moment 5.1 innehåller ingen längsta tid som visstidsanställningen kan bestå och inte heller någon konverteringsregel som innebär att den går över till en tillsvidareanställning efter en viss tid (i likhet med 5 a § anställningsskyddslagen). Det återstår då enligt visstidsdirektivet att motivera visstidsanställningen med en objektiv grund. Grunden för visstidsanställningen är dock enbart knuten till uppdragets varaktighet, alltså Bolagets avtalsmässiga förhållande till brukaren. Det är förbundets uppfattning att uppdragets varaktighet inte är en sådan objektiv grund som motiverar en visstidsanställning.

Kollektivavtalsbestämmelsen innebär att parterna har tillåtit visstidsanställningar för behov som egentligen inte är tillfälliga utan tvärtom konstanta och varaktiga, vilket lagstiftaren uttryckligen ville förhindra med införandet av en bortre tidsgräns med automatiskt övergår till en tillsvidareanställning för allmän visstidsanställning (se ovan).

Roger Nissiläs visstidsanställning förnyades 2008 för att tillgodose behov som inte är tillfälliga utan tvärt om konstanta och varaktiga vilket inte minst framgår av längden på hans anställning.

Bestämmelsen i kollektivavtalet går för långt i förhållande till det avtalsfria område som parterna förfogar över och är därför ogiltig.

Det kan konstateras att bestämmelsen i praktiken innebär att parterna har gjort avsteg från 4 § anställningsskyddslagen och helt avtalat bort rätten till en tillsvidareanställning eftersom en och samma visstidsanställning kan fortgå hur länge som helst utan att det finns en objektiv grund för anställningen och utan att

---

<sup>3</sup> Se de förenade målen C 378/07-C 380/07 Angelidaki m.fl., punkt 103

<sup>4</sup> Se domen målet C 212/04 Adeneler m.fl., punkt 61

den konverteras till en tillsvidareanställning. 4 § anställningsskyddslagen är inte dispositiv och bestämmelsen är ogiltig även av den anledningen.

2 § moment 5.2 är en otillåten reglering om saklig grund för uppsägning

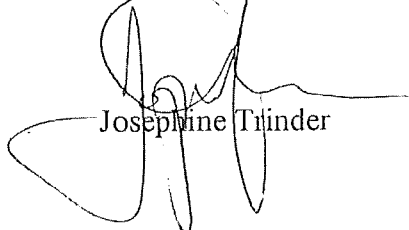
För att i förtid säga upp en visstidsanställning krävs som huvudregel att det föreligger saklig grund för uppsägning. Parterna har avtalat om i vilka situationer visstidsanställningen ska upphöra i förtid på grund av omständigheter som beror på arbetstagaren personligen det vill säga personliga skäl. Då 7 § anställningsskyddslagen inte är dispositiv är bestämmelsen i kollektivavtalet ogiltig även på den grunden.

*Sammanfattningsvis* är kollektivavtalets bestämmelser om visstidsanställning i 2 § moment 1 och 2 ogiltiga. Roger Nissiläs visstidsanställning har därför övergått till en tillsvidareanställning. I vart fall ska Roger Nissiläs anställning förklaras gälla tillsvidare eftersom det saknas grund för en visstidsanställning.

### **Bevisuppgift**

Förbundets uppfattning är att parterna är överens om omständigheterna varför det i dagsläget inte åberopas någon bevisning.

Stockholm som ovan



Josephine Tjinder



Ellinor Gudmundsson

Bilaga:

utdrag från Bisnode/Infotorg

Kollektivavtal för personlig assistans

Anställningsavtal